MEMENTO DE L'EMPLOYEUR 10

DOSSIER

Travail faisable et maniable : la durée de travail sur mesure 03

ACTUALITÉ

Véhicules de société : indexation de la cotisation CO_2 au 1er janvier 2017 12
Voitures de société : émissions de CO_2 de référence 2017 13
Refonte de la norme salariale 14
Seuils de rémunération en matière de contrat de travail pour l'année 2017 18
Avantages non récurrents liés aux résultats de l'entreprise (cct n° 90) : plafonds indexes 2017 19

PARTENA PROFESSIONAL

Bureau de dépôt : Leuven MassPost | P705107

PARTENA PROFESSIONAL

COLOPHON

Partena – association sans but lucratif – secrétariat social agréé d'employeurs par A.M. du 3 mars 1949 sous le n° 300
Siège social : Rue des Chartreux, 45 à 1000 Bruxelles, TVA BE 0409.536.968.

Editeur responsable : Alexandre Cleven. Rédacteur en chef : Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tél. 02-549 32 23.
Collaborateurs : Peggy Criel, Anne Ghysels, Cathérine Legardien, Yves Stox, Philippe Van den Abbeele.

Abonnements : Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tél. 02-549 32 57 – abonnement annuel : 85 €, prix par exemplaire : 11 € (prix hors TVA).
Ne paraît pas en juillet et en août. La reproduction des textes, même partielle, n'est autorisée qu'après accord écrit de la rédaction et moyennant citation de la source. La rédaction veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois engager sa responsabilité.

38ème année – mensuel

TRAVAIL FAISABLE ET MANIABLE : LA DURÉE DE TRAVAIL SUR MESURE

Les plans de réforme du droit du travail ébauchés par le gouvernement pouvaient à l'origine paraître plus ambitieux que les avant-projets finalement déposés. L'annualisation de la durée du travail, au cœur de la tourmente, menaçait même de créer des tensions sociales au sein de notre pays. Les textes ont été adaptés pour donner naissance au mois d'octobre à un accord politique moins spectaculaire que prévu.

Dans ce contexte, le « travail faisable et maniable » mérite-t-il encore bien toute l'attention qui lui est vouée ? Chez Partena Professional, nous en sommes convaincus. Dans cet article, nous nous consacrerons essentiellement à deux mesures cruciales : les 100 heures supplémentaires volontaires et l'horaire flottant et dynamique. Toutes deux amorcent une révolution tranquille du temps de travail. Cet article expose les raisons de ce changement et ses implications possibles pour votre entreprise.

01 CENT HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

Chaque année, un travailleur peut prester 100 heures supplémentaires sur une base volontaire (cette enveloppe peut être portée à 360 heures par une CCT sectorielle.) L'employeur et le travailleur doivent être d'accord, mais l'initiative est supposée émaner du travailleur.

A. QUAND ET COMMENT PRESTER CES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

Le gouvernement n'impose aucune règle. L'employeur ne doit demander l'autorisation ni au SPF Travail ni à la délégation syndicale et le motif de prestation des heures supplémentaires ne nécessite pas d'être justifié.

Une révolution ! Les règles relatives au temps de travail abondent en dispositions pour lesquelles le consentement individuel du travailleur n'est pas suffisant. En principe, l'employeur doit pouvoir justifier la prestation d'heures supplémentaires (un « surcroît extraordinaire de travail », par exemple). Il doit en outre obtenir l'autorisation de l'inspection sociale ainsi que celle de la délégation syndicale (pour autant que l'entreprise en ait une).

B. MISE EN ŒUVRE TRÈS SIMPLE

Il suffit à l'employeur et au travailleur de signer une annexe au contrat de travail. Cet accord simple reste valable six mois et peut toujours être renouvelé.

Sa reconduction explicite doit garantir que le travailleur est toujours disposé à effectuer des heures supplémentaires. C'est en tout cas le but de la mesure adoptée par le gouvernement. Mais qu'en est-il si, demain, le travailleur refuse de faire des heures supplémentaires car il a d'autres projets,

alors qu'il a signé cet accord il y a quatre mois ? S'il est vrai que l'accord définit les grandes lignes de cette mesure, le succès des heures supplémentaires volontaires passe indéniablement par la flexibilité et la compréhension mutuelles.

C. PAS DE REPOS COMPENSATOIRE MAIS UN SURSALAIRE

Le travailleur ne peut pas récupérer les heures supplémentaires prestées sur une base volontaire - ce qui simplifie la tâche de nombreux employeurs sur le plan organisationnel. Cette disposition vous permet d'éviter, en tant qu'employeur, une accumulation anarchique et ingérable des heures supplémentaires et du repos compensatoire.

Le travailleur a toutefois droit à un salaire et à un sursalaire en cas de dépassement des limites normales du temps de travail (9 heures par jour et 38/40 heures par semaine). L'employeur paie le salaire correspondant aux heures supplémentaires volontaires ainsi qu'un sursalaire de 50 %. Ce supplément peut être porté à 100 % si les heures supplémentaires sont prestées un dimanche ou un jour férié.

Le salaire et le sursalaire doivent être payés à la fin de la période de paie au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées. Pas de forme de « paiement différé » comme pour le repos compensatoire rémunéré.

D. DE LA LIBERTÉ, CERTES, MAIS AVEC DES LIMITES

Chaque travailleur peut prester jusqu'à 100 heures supplémentaires par année civile. Son horaire de travail ne peut dépasser 11 heures par jour ou 50 heures par semaine.

Les heures supplémentaires volontaires peuvent être combinées à des heures supplémentaires ordinaires, mais nécessiteront une comptabilisation méticuleuse. Le travailleur récupère ces heures supplémentaires ordinaires sous forme de repos compensatoire. L'employeur a par ailleurs l'obligation d'octroyer un repos compensatoire au travailleur ayant atteint le plafond de 143 heures supplémentaires ordinaires. Sur les 100 heures supplémentaires volontaires, 75 sont prises en considération dans le calcul des 143 heures. Les 25 premières heures supplémentaires volontaires ne comptent pas.

EXEMPLE

Au cours de la période de référence d'une année, un travailleur a déjà presté 100 heures supplémentaires ordinaires. Le travailleur et l'employeur se mettent d'accord sur la prestation de 100 nouvelles heures supplémentaires volontaires pour cette année. À partir de quand l'employeur doit-il octroyer un repos compensatoire ?

L'employeur devra accorder un repos compensatoire au travailleur pour les heures supplémentaires ordinaires dès la 69e heure supplémentaire volontaire. Les 25 premières heures supplémentaires volontaires ne sont pas prises en considération. Le compteur des 143 heures redémarre donc à la 26e heure supplémentaire volontaire. La limite interne des 143 heures supplémentaires est atteinte à la 68e heure supplémentaire volontaire.

02 L'HORAIRE FLOTTANT ET DYNAMIQUE

Le système d'horaire flottant est appliqué dans de nombreuses entreprises. Le travailleur a l'obligation d'être présent aux plages horaires fixes, tandis qu'il peut choisir lui-même, durant les plages horaires variables, l'heure à laquelle il commence et termine sa journée de travail. La nouveauté réside dans le caractère dynamique. Le travailleur peut choisir de travailler davantage certains jours et d'épargner ce temps pour travailler moins à d'autres moments. Les règles de base sont définies au niveau de l'entreprise, et le travailleur doit respecter l'organisation du travail effective au sein de celle-ci.

A. PLAGE HORAIRE FIXE ET PLAGE HORAIRE VARIABLE

L'entreprise scinde sa journée de travail en, par exemple, trois parties : une plage variable le matin (arrivée plus tôt ou plus tard), suivie d'une plage fixe (présence obligatoire) et enfin une nouvelle plage variable le soir (départ plus tôt ou plus tard). Le travailleur fixe donc lui-même l'heure de début et de fin de ses prestations, avec l'obligation toutefois de respecter les plages horaires fixes et variables. L'entreprise détermine également les fluctuations par rapport à la durée journalière moyenne de travail. Un travailleur peut arriver un lundi matin une heure plus tôt (plage horaire variable) sans être encore obligé de finir une heure plus tôt le jour même (plage horaire variable). Il pourra par exemple récupérer cette heure le vendredi soir (plage horaire variable).

Le gouvernement souhaite néanmoins restreindre ces fluctuations. La durée de travail ne peut pas excéder 9 heures par jour ou 45 heures par semaine. La durée hebdomadaire moyenne de travail (38 heures par exemple) doit par ailleurs être respectée sur une période de référence standard de 3 mois (pouvant s'étendre jusqu'à 12 mois au maximum).

B. « ÉPARGNER » OU « EMPRUNTER » DU TEMPS DE TRAVAIL

L'horaire flottant permet au travailleur de travailler, au cours d'une semaine, davantage que la durée moyenne de travail et de travailler moins la semaine suivante, ou inversement. Il « épargne » ou « emprunte » en quelque sorte du temps de travail. Ce temps « épargné » ou « emprunté » est limité à 12 heures pendant la période de référence (une CCT peut augmenter ce plafond).

Que se passe-t-il lorsqu'un travailleur, empêché par un cas de force majeure (maladie, par exemple), n'est pas en mesure de récupérer, au cours de la période de référence, le temps de travail qu'il a épargné ? Le cas échéant, la récupération de ce temps peut être reportée de trois mois.

C. MISE EN ŒUVRE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

L'entreprise peut décider elle-même des modalités de mise en œuvre des horaires flottants et dynamiques. Comment ? L'employeur a le choix entre une CCT d'entreprise et un règlement de travail.

Les règles adoptées par l'entreprise devront définir plusieurs points :

- la durée moyenne de travail par jour et par semaine ;
- a durée maximale de travail par jour et par semaine ;
- les plages horaires variables et fixes ;
- la période de référence ;
- la récupération du temps de travail « épargné » et « emprunté » ainsi que le nombre maximal d'heures à la fin de la période de référence.

L'employeur doit également prévoir un système de suivi du temps. Ces règles sont en effet impossibles à mettre en pratique pour l'employeur s'il ignore, au jour le jour, qui travaille quand. Ce système doit également permettre au travailleur de vérifier la durée du temps qu'il a « épargné » ou « emprunté » grâce aux plages horaires variables.

Les entreprises qui ont déjà mis en place ce type de système peuvent continuer à l'appliquer, même s'il déroge au nouveau dispositif légal. Le régime existant devra néanmoins être formalisé dans une CCT d'entreprise ou le règlement de travail avant le 30 juin 2017. Dans la pratique, les horaires flottants sont tolérés par l'inspection sociale. Les horaires dynamiques ne sont en revanche pas acceptés. Toutefois, les employeurs qui ont instauré un régime d'horaires dynamiques pourront également le maintenir pour autant qu'ils prennent les mesures nécessaires avant le 30 juin 2017, à savoir la régularisation du temps de travail conjuguée au maintien du régime existant propre à l'entreprise.

D. PAS DE SURSALAIRE

L'application du système d'horaires flottants et dynamiques ne donne pas lieu au paiement d'un sursalaire.

S'il s'avère à la fin de la période de référence que le travailleur a « emprunté » trop de temps de travail sur sa plage horaire variable, l'employeur est en droit de retenir l'excédent de salaire payé. Le travailleur avait presté moins d'heures que la durée hebdomadaire moyenne de travail et avait l'occasion de rattraper ces heures au cours de la période de référence.

S'il s'avère à la fin de la période de référence que le travailleur a « épargné » trop de temps de travail sur sa plage horaire variable, il perd la possibilité de récupérer ce temps. Le travailleur ne pourrait prétendre à être rémunéré que si ces heures de travail ont été prestées à la demande de son employeur. Le but est de responsabiliser le travailleur individuel. Le gouvernement confie la responsabilité du respect des horaires flottants et dynamiques au travailleur. C'est une grande première. Et en même temps, n'est-ce pas la contrepartie logique de la flexibilité qui est offerte au travailleur pour mieux concilier vie privée et vie professionnelle ?

03

HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES COMBINÉES À UN HORAIRE FLOTTANT ET DYNAMIQUE

Rien n'empêche de combiner des heures supplémentaires volontaires à un horaire flottant et dynamique. Cette combinaison offre un grand nombre d'avantages à l'employeur. Comparons les deux scénarios suivants.

A. Scénario 1 - Heures supplémentaires volontaires combinées à un horaire flottant et dynamique;

B. Scénario 2 - Heures supplémentaires en cas de 'surcroît extraordinaire du travail'.

A. SCÉNARIO 1 HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES COMBINÉES À UN HORAIRE FLOTTANT ET DYNAMIQUE

Une entreprise a un horaire hebdomadaire normal de 38 heures. En début de semaine, l'employeur reçoit des commandes supplémentaires qu'il n'avait pas prévues. Via le système de l'horaire flottant (et dynamique), les travailleurs prestent une heure supplémentaire par jour du lundi au jeudi. Cela n'est toutefois pas suffisant. Le système des heures supplémentaires volontaires permet d'y ajouter chaque jour deux heures. Du lundi au jeudi, les travailleurs prestent 11 heures par jour. Au total, les travailleurs prestent 50 heures pour la semaine concernée, tandis que la somme du temps de travail normal et des heures flottantes reste en dessous du plafond hebdomadaire de 45 heures.

- Pour les heures flottantes, l'employeur ne doit pas payer de sursalaire. Le travailleur récupère ces quatre heures la semaine suivant celle au cours de laquelle elles ont été prestées. Si le travailleur gagne 3.000 EUR (montant brut) par mois, le salaire horaire s'élève à 18,22 EUR. Dans ce cas, le temps de travail à récupérer correspond à un salaire brut de 72,88 EUR (nous considérons le temps à récupérer comme une forme de paiement différé pour travail supplémentaire)
- Les huit heures supplémentaires volontaires ouvrent le droit à un sursalaire. Le salaire pour ces huit heures s'élève à 145,76 EUR. Le sursalaire (50%) s'élève à 72,88 EUR.
- La somme du salaire, du sursalaire et du repos compensatoire rémunéré s'élève à 291,52 EUR.

Scénario 1 : Heures supplémentaires volontaires combinées à un horaire flottant et dynamique

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Horaire normal	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures	6 heures	38 heures
Heures flottantes	1 heure	1 heure	1 heure	1 heure	/	4 heures
Heures supplémentaires volontaires	2 heures	2 heures	2 heures	2 heures	/	8 heures
	11 heures	11 heures	11 heures	11 heures	6 heures	50 heures

B. SCÉNARIO 2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN CAS DE 'SURCROÎT EXTRAORDINAIRE DU TRAVAIL'

Ce même employeur souhaite appliquer le régime des heures supplémentaires ordinaires. Il peut justifier les heures supplémentaires sur la base d'un 'surcroît extraordinaire du travail' et il obtient l'autorisation de l'inspection sociale et l'accord de la délégation syndicale.

- Pour le calcul du sursalaire, toutes les heures prestées au-delà de 9 heures par jour et de 38 heures par semaine (réduction effective à 38 heures via une convention collective de travail) sont prises en compte. Le travailleur a dépassé de 12 heures le plafond hebdomadaire du temps de travail. Au niveau du plafond journalier, le dépassement s'élève au total à 8 heures. Le calcul du sursalaire s'effectue sur la base du dépassement le plus élevé. Dans notre exemple, ce dépassement s'élève à 12 heures.
- Le travailleur gagne 3.000 EUR (montant brut) par mois ; il a donc droit à un sursalaire de 109,32 EUR. En outre, l'employeur est redevable de 12 heures de repos compensatoire rémunéré. Cela correspond à un salaire brut de 218,64 EUR. (nous considérons le repos compensatoire comme une forme de paiement différé pour travail supplémentaire).
- La somme du sursalaire et du repos compensatoire rémunéré s'élève à 327,96 EUR.

Scénario 2 : Heures supplémentaires en cas de « surcroît exceptionnel du travail »

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total
Horaire normal	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures	6 heures	38 heures
Heures supplémentaires ordinaires	3 heures	3 heures	3 heures	3 heures	/	12 heures
	11 heures	11 heures	11 heures	11 heures	6 heures	50 heures

C. DIFFÉRENCE AU NIVEAU DU SALAIRE BRUT

Si, pour la semaine concernée et le travailleur concerné, l'employeur applique le régime des heures supplémentaires ordinaires, le salaire brut à payer sera supérieur de 36,44 EUR par rapport à la combinaison heures supplémentaires volontaires - horaire flottant et dynamique. Cette différence trouve son origine dans le sursalaire et explique une différence du salaire brut à concurrence de plus de 10%.

04

IMPACT DE LA RÉDUCTION DES CHARGES FISCALES POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'impact de la réduction des charges fiscales pour les heures supplémentaires est déterminant pour savoir quel scénario est le plus intéressant pour l'employeur et le travailleur.

- Pour *l'employeur*[1], le coût salarial en cas de travail supplémentaire baisse ; en effet, l'employeur bénéficie d'une dispense de versement d'une partie du précompte professionnel.
- Les *travailleurs* bénéficient d'une réduction d'impôt. Celle-ci produit déjà ses effets dans le précompte professionnel du mois de la prestation des heures supplémentaires.

Le gouvernement n'a pas l'intention de modifier la réduction des charges fiscales dans le cadre du Travail faisable et maniable.

A. CALCUL DE LA RÉDUCTION DES CHARGES FISCALES

La dispense de versement du précompte professionnel et la réduction d'impôt correspondent à un pourcentage du montant brut des rémunérations qui a servi de base au calcul du sursalaire. Seules les heures supplémentaires qui donnent droit à un sursalaire légal entrent en ligne de compte pour la réduction des charges fiscales.

La réduction des charges fiscales pour la prestation d'heures supplémentaires n'est octroyée que pour les 130 premières heures (180 pour les travaux immobiliers et 360 heures dans l'horeca) prestées durant la période imposable en tant que travail supplémentaire.

Pourcentage du sursalaire légal	Pourcentage de la réduction d'impôt pour le travailleur	Pourcentage de la dispense de versement du précompte professionnel pour l'employeur
20 %	66,81 %	32,19 %
50 % ou 100 %,	57,75 %	41,25 %

B. COMPARAISON ENTRE LE SCÉNARIO 1 ET LE SCÉNARIO 2

Reprenons les deux scénarios élaborés dans les pages précédentes. Le travailleur gagne 3.000 EUR (montant brut) par mois. Il est marié (son partenaire a des revenus) et il a un enfant à charge.

Nous comparons

1) Pour le travailleur : l'impact sur la réduction d'impôt
2) Pour l'employeur : l'impact de la dispense de versement du précompte professionnel sur le coût patronal total

[1] Grosso modo, cette réduction des charges fiscales n'est intéressante que pour le secteur marchand privé. En effet, la dispense de versement d'une partie du précompte professionnel s'applique uniquement aux employeurs appartenant à la catégorie 1 de la réduction structurelle des cotisations ONSS.

1. RÉDUCTION DES CHARGES FISCALES POUR LE TRAVAILLEUR : IMPACT SUR LA RÉDUCTION D'IMPÔT [2]

L'application des heures supplémentaires en cas de 'surcroît extraordinaire du travail' (scénario 2) donne, pour le mois de la prestation du travail supplémentaire, un salaire mensuel brut et un salaire net inférieurs par rapport à la combinaison heures supplémentaires volontaires - horaire flottant et dynamique (scénario 1). Cette comparaison ne tient pas compte du repos compensatoire rémunéré du scénario 2 (forme de paiement différé).

La réduction d'impôt fait que, dans le chef du travailleur, le scénario 2 est plus intéressant que le scénario 1 :

- Dans le scénario 1, le salaire net s'élève à 65,5% du salaire mensuel brut ;
- Dans le scénario 2, le salaire net s'élève à 67,4% du salaire mensuel brut ;

▶ *Voyez le tableau 1 ci-dessous.*

Tableau 1 – Réduction des charges fiscales pour le travailleur : impact de la réduction du précompte professionnel

	Scénario 1 : heures supplémentaires volontaires combinées à un horaire flottant et dynamique	Scénario 2 : heures supplémentaires en cas de 'surcroît extraordinaire du travail'
Salaire de base brut	3.000,00 EUR	3.000,00 EUR
Salaire heures supplémentaires volontaires	145,76 EUR	0 EUR
Sursalaire (50 %)	72,88 EUR	109,32 EUR
Salaire mensuel brut	**3.218,64 EUR**	**3.109,32 EUR**
Cotisations ONSS	- 420,68 EUR	- 406,39 EUR
Salaire imposable	2.797,96 EUR	2 702,93 EUR
Précompte professionnel	- 808,16 EUR	- 766,12 EUR
Réduction 1 enfant à charge	34,00 EUR	34,00 EUR
Réduction heures supplémentaires	84,18 EUR (8 heures supplémentaires)	126,26 EUR (12 heures supplémentaires)
Salaire net	**2.107,98 EUR**	**2.097,07 EUR**

2. RÉDUCTION DES CHARGES FISCALES POUR L'EMPLOYEUR : IMPACT DE LA DISPENSE DE VERSEMENT DU PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL SUR LE COÛT SALARIAL

Pour l'employeur, le scénario 1 est plus intéressant que le scénario 2. Par rapport à la combinaison heures supplémentaires volontaires - horaire flottant et dynamique (scénario 1), l'application des heures supplémentaires en cas de 'surcroît extraordinaire du travail' (scénario 2) donne un salaire brut et un salaire net plus élevés lorsqu'il est tenu compte du repos compensatoire rémunéré intervenant dans le scénario 2 (nous considérons le repos compensatoire comme une forme de paiement différé pour travail supplémentaire).

Le coût salarial relatif du scénario 1 est comparable à celui du scénario 2, malgré une dispense de versement du précompte professionnel plus élevée dans le scénario 2. Dans les deux scénarios, le coût salarial s'élève environ à 1,3 fois le salaire brut total.

▶ *Voyez le tableau 2 à la page suivante.*

[2] Notre simulation ne tient pas compte de la cotisation spéciale à la sécurité sociale. Le précompte professionnel a été calculé sur la base des barèmes pour l'année de revenus 2016.

Tableau 2 – Réduction des charges fiscales pour l'employeur : impact de la dispense de versement du précompte professionnel sur le coût salarial

	Scénario 1 : heures supplémentaires volontaires combinées à un horaire flottant et dynamique	Scénario 2 : heures supplémentaires en cas de 'surcroît extraordinaire du travail'
Salaire mensuel brut	3.218,64 EUR	3.109,32 EUR
Récupération heures supplémentaires volontaires	72,88 EUR (4 heures de récupération)	/
Repos compensatoire heures supplémentaires ordinaires	/	218,64 EUR (12 heures de repos compensatoire)
Total salaire brut	**3.291,52 EUR**	**3.327,96 EUR**
Cotisation patronale (30 %)	987,46 EUR	998,39 EUR
Dispense de versement du précompte professionnel	- 60,13 EUR (8 heures supplémentaires)	- 90,19 EUR (12 heures supplémentaires)
Coût salarial total	**4.218,85 EUR**	**4.236,16 EUR**

Le calcul de la dispense de versement du précompte professionnel se présente comme suit :

	Scénario 1 : heures supplémentaires volontaires combinées à un horaire flottant et dynamique	Scénario 2 : heures supplémentaires en cas de 'surcroît extraordinaire du travail'
PP retenu	689,98 EUR	605,86 EUR
Dispense versement PP	60,13 EUR (41,25 % x 8 x 18,22 EUR)	90,19 EUR (41,25 % x 12 x 18,22 EUR)
PP à verser au Trésor	629,85 EUR	515,67 EUR

05 CONCLUSION

Au niveau des employeurs, la combinaison heures supplémentaires volontaires - horaire flottant et dynamique (scénario 1) est intéressante en raison de la simplification opérationnelle que présente ce système.

- L'entreprise conclut directement un accord avec le travailleur, l'employeur ne doit demander ni l'accord de la délégation syndicale ni l'autorisation de l'inspection sociale. Ce régime permet de faire plus facilement face aux situations spécifiques qui se manifestent au sein de l'entreprise.
- Ce système entraine également une simplification au niveau du planning : l'employeur ne doit plus octroyer le repos compensatoire classique. Cependant, cela signifie aussi que vous devrez disposer d'un cash-flow plus élevé pour payer le salaire et le sursalaire.

Le coût salarial total dans la combinaison heures supplémentaires volontaires - horaire flottant et dynamique (scénario 1) est légèrement inférieur par rapport au système des heures supplémentaires en cas de 'surcroît extraordinaire du travail' (scénario 2). L'impact de la réduction des charges fiscales pour l'employeur (la dispense de versement du précompte professionnel) n'est pas suffisamment grand pour renverser cette conclusion.

06 TIMING

Le timing est serré. Ces deux mesures devraient entrer en vigueur le 1er février 2017. Le consensus politique a beau avoir été conclu en octobre, le Conseil National du Travail et le Conseil d'État doivent encore donner leur avis. Ce n'est qu'après avoir pris connaissance de ces avis que le gouvernement pourra introduire un projet de loi. Les textes ne sont donc pas encore définitifs.[3]

Peggy Criel, Legal Expert
Yves Stox, Senior Legal Counsel

[3] Rédaction clôturée le 6 décembre 2016.

ACTUALITÉS

VEHICULES DE SOCIETE : INDEXATION DE LA COTISATION CO_2 AU 1ER JANVIER 2017

A partir du 1er janvier 2017, la formule de calcul de la cotisation patronale de solidarité sur les véhicules de société est adaptée.

Depuis le 1er janvier 2005, une cotisation patronale de solidarité sur les véhicules de société basée sur le taux d'émission de CO_2 a été instaurée. Cette cotisation patronale, calculée mensuellement, doit être versée trimestriellement à l'ONSS dans les mêmes délais que les cotisations de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Concrètement, la cotisation se calcule sur la base du taux d'émission de CO_2 du véhicule et d'un montant forfaitaire lié au type de carburant, lequel est indexé au 1er janvier de chaque année.
A partir du 1er janvier 2017, la formule de calcul de la cotisation patronale de solidarité sur les véhicules de société sera la suivante :

En outre, à partir du 1er janvier 2017, le montant de la cotisation CO_2 ne pourra en aucun cas être inférieur à 26,01 € pour les véhicules autres que les véhicules électriques.

EXEMPLE

Le travailleur utilise à des fins privées un véhicule de société type SKODA SUPERB, 1.6 CRDTI Classic. Le carburant utilisé est le diesel. Le taux d'émission pour cette catégorie de véhicule est de 130 g/km. En 2017, la cotisation CO_2 sera égale à 59,31 € par mois (= (((130 x 9) – 600) / 12) x 142,45)/114,08)], soit 177,94 € par trimestre.

Anne Ghysels, Legal Counsel

Type de carburant	Formule de base	Coefficient d'indexation
Essence	{[(taux d'émission CO_2 x € 9) – 768] / 12} x	Multiplié par 142,45 puis divisé par 114,08
Diesel	{[(taux d'émission CO_2 x € 9) – 600] / 12} x	
LPG	{[(taux d'émission CO_2 x € 9) – 990] / 12} x	
Electrique	20,83 € x	

ACTUALITÉS

VOITURES DE SOCIETE : EMISSIONS DE CO_2 DE REFERENCE 2017

La mise à la disposition des travailleurs ou des dirigeants d'entreprise d'une voiture de société à des fins privées constitue un avantage de toute nature imposable dans le chef du bénéficiaire. Un élément permettant de calculer correctement l'avantage imposable pour l'année de revenus 2017, à savoir le taux d'émission de CO_2 de référence, est connu.

EVALUATION FORFAITAIRE DE L'AVANTAGE

Depuis le 1er janvier 2012, l'avantage de toute nature relatif à la mise à disposition d'un véhicule de société pour un travailleur ou un dirigeant d'entreprise est calculé de la manière suivante :

(Valeur catalogue x coefficient de dégressivité) x 6/7 x pourcentage CO_2

LE TAUX D'EMISSION CO_2 DETERMINE LE POURCENTAGE CO_2

Pour déterminer le pourcentage CO_2, le taux d'émission de CO_2 d'un véhicule est comparé à un taux d'émission de CO_2 de référence. En 2016, les taux d'émission de CO_2 de référence sont de :

- 107 g/km pour les véhicules à moteur alimentés à l'essence, au LPG ou au gaz naturel ;
- 89 g/km pour les véhicules à moteur diesel.

Le pourcentage de base CO_2 s'élève à 5,5 % pour les émissions de CO_2 de référence mentionnées ci-dessus. Lorsque l'émission du véhicule concerné est supérieure/inférieure à l'émission de référence précitée, le pourcentage de base est augmenté/diminué de 0,1 % par gramme de CO_2, avec un maximum de 18 % et un minimum de 4 %

Les taux d'émission de CO_2 de référence sont fixés chaque année par arrêté royal.

EMISSIONS DE CO_2 DE REFERENCE 2017

Les émissions de CO_2 de référence pour l'année **2017** diminuent en comparaison avec les émissions de CO2 de référence de l'année 2016 :

- l'émission de CO_2 de référence pour les voitures à moteur alimentées à **l'essence, au LPG ou au gaz naturel** s'élève à **105 g/km** ;
- l'émission de CO_2 de référence pour les voitures **diesel** s'élève à **87 g/km**.

EXEMPLE

Le travailleur dispose d'une voiture de société alimentée à l'essence qu'il peut utiliser à des fins privées. L'émission de CO_2 du véhicule s'élève à 120 g/km. L'émission de CO_2 de référence des voitures de société alimentées à l'essence s'élève à 105 g/km pour l'année 2017. Le pourcentage CO_2 pour 2017 s'élève donc à 7 % (= 5,5 % + [(120 – 105) x 0,1] %). En 2016, le pourcentage CO_2 est égal à 6,8 % (= 5,5 % + [(120 – 107) x 0,1] %).

Peggy Criel, Legal Counsel

ACTUALITÉS

REFONTE DE LA NORME SALARIALE

En octobre 2016, le gouvernement a annoncé son intention de moderniser la loi relative à la norme salariale. La loi actuelle concernant la norme salariale date de 1996. Qu'est-ce que le gouvernement souhaite modifier ? Et que signifient ces modifications concrètement pour votre entreprise ?

NORME SALARIALE

Depuis 1997, une norme salariale est fixée tous les deux ans. Cette norme détermine la marge d'augmentation des salaires dans le secteur privé. Ce sont les partenaires sociaux qui fixent la norme salariale sur la base des données transmises par le Conseil Central de l'Économie (CCE).[1] Le CCE dresse l'évolution attendue du coût salarial en Belgique et la compare avec l'évolution attendue en Allemagne, en France et aux Pays-Bas.

L'objectif est de veiller à ce que l'augmentation du coût salarial en Belgique reste en dessous de celle que connaissent nos principaux partenaires commerciaux. La norme salariale détermine pour ainsi dire le prix maximal du travail comme facteur de production. Cela doit permettre à l'économie belge de rester compétitive. Bien qu'elle occupe une place centrale, la notion de coût salarial n'est pas définie.

Les indexations salariales et les augmentations barémiques[2] sont toujours garanties, quel que soit le pourcentage de la norme salariale (en 2015, par exemple, la norme salariale s'élevait à 0 %). Ce principe reste inchangé dans la nouvelle loi.

NOUVEAU : COMMENT DÉTERMINER LA NORME SALARIALE ?

Les modifications que le gouvernement entend apporter à la loi sur la norme salariale concernent essentiellement le mécanisme de détermination de la norme salariale. La norme salariale sera calculée de manière plus précise. La détermination de la norme salariale relève de la compétence du CCE, des partenaires sociaux et, si les négociations entre ces deux parties n'aboutissent pas à un accord, du gouvernement. Une entreprise n'a aucun impact sur la fixation de la norme salariale.

- Il sera tenu compte du futur ET du passé. Il a toujours été tenu compte de l'évolution attendue du coût salarial dans nos pays voisins. Ce qui est nouveau, c'est que le passé sera également pris en compte. En effet, les évolutions du coût salarial enregistrées en Belgique depuis 1996 seront également prises en compte pour déterminer la nouvelle norme salariale. Chaque dérapage temporaire sera donc automatiquement corrigé dans la norme salariale suivante.
- La nouvelle loi prévoit une marge de sécurité, qui permet de compenser les fautes éventuelles. Cette marge de sécurité s'élève à un quart de la marge salariale, avec un minium de 0,5%. Si la marge de sécurité reste entièrement ou partiellement inutilisée, elle augmente la marge salariale suivante et est donc retournée aux travailleurs.
- Les réductions des charges prévues par le gouvernement ne pourront être converties en augmentations salariales. Le tax shift (la réduction des cotisations sociales patronales)[3] et 50% des futures réductions des charges seront utilisées pour éliminer le handicap salarial de la Belgique.
- Si les salaires belges évoluent moins vite par rapport à nos pays voisins, 50% de cet avantage servira également à résorber le handicap salarial.

NOUVELLES SANCTIONS

Le non-respect de la norme salariale est passible d'une amende administrative de 250 EUR à 5.000 EUR. Ce montant est à multiplier par le nombre de travailleurs (100 au maximum) pour qui la norme salariale n'a pas été respectée. L'amende administrative maximale s'élève donc à 500.000 EUR.

RULING ?

Si les partenaires sociaux ont un doute quant à la conformité de la CCT sectorielle à la norme salariale, ils peuvent demander l'avis préalable du SPF Travail. Cette possibilité n'est prévue que pour les CCT sectorielles. Elle ne s'adresse donc pas aux entreprises individuelles.

Rien ne permet de conclure que l'avis du SPF Travail revêt une valeur juridique contraignante. Il ne s'agit que d'un avis, qui n'est en rien comparable à un 'ruling' fiscal (décision préalable du SPF Finances).

COMMENT CONTRÔLER LA NORME SALARIALE AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE ?

La nouvelle loi ne prévoit pas de nouveaux d'outils d'aide. Elle ne définit pas les notions de 'salaire' et de 'coût salarial' et ne comporte aucune méthodologie relative au respect de la norme salariale. Le contrôle peut s'effectuer sur la base des données de l'ONSS et des comptes annuels déposés à la Banque nationale de Belgique Ces outils ne nous semblent toutefois pas infaillibles.

Au niveau de l'entreprise, il est tenu compte du coût salarial moyen. Le coût salarial d'un travailleur individuel peut augmenter librement pour autant que l'augmentation du coût salarial moyen par travailleur (exprimé en équivalents temps plein) au sein de l'entreprise ne soit pas supérieure à la norme salariale. Ce principe reste inchangé.

Il en va de même pour les exceptions ou dérogations : pas de modification des exceptions existantes, ni de création de nouvelles dérogations.

DEUX EXEMPLES

- **L'augmentation de la masse salariale qui découle d'une augmentation de l'effectif du personnel en équivalents temps plein n'est pas prise en compte. Cela demeure un exercice complexe.**
- **Une entreprise peut dépasser la norme salariale sur la base, par exemple, d'un usage, du règlement de travail, d'un engagement unilatéral ou d'une policy. La nouvelle loi ne remédie pas à cette situation. En outre, la nouvelle loi stipule que seule une convention ne peut pas dépasser la norme salariale. Un dépassement trouvant son origine dans une CCT sectorielle ou d'entreprise ou un contrat individuel conclu avec le travailleur, est donc exclu.**

Un certain nombre d'éléments de la masse salariale ne sont pas pris en compte pour le calcul du coût salarial moyen au niveau de l'entreprise. D'autres, par contre, le sont mais le dépassement qui en résulte n'est pas sanctionné. La nouvelle loi n'apporte aucune modification à cette nuance juridique. Ci-dessous, vous trouverez un aperçu établi sur la base de la note interprétative de 2013.

En 1997 et 2013, le SPF Travail a mis une note interprétative à la disposition des partenaires sociaux. Une telle note constitue uniquement un outil d'aide et ne revêt dès lors aucun caractère contraignant sur le plan juridique. La nouvelle loi ne reprend ni les précisions ni les exemples qui figurent dans les notes interprétatives. Peut-être qu'une nouvelle note interprétative interviendra en 2017...

TIMING[4]

La loi actuelle relative à la norme salariale produit ses effets jusque fin 2016. Initialement, la nouvelle loi devait entrer en vigueur le 1er décembre 2016 mais ce timing s'est avéré trop optimiste.

Les partenaires sociaux doivent encore déterminer une nouvelle norme salariale pour 2017 et 2018 avant la fin de l'année. Au sein du Conseil National du Travail (CNT), une CCT sera conclue (qui sera rendue obligatoire par arrêté royal). Les partenaires sociaux tiendront compte des nouveautés imposées par la nouvelle loi bien que celle-ci ne soit pas encore entrée en vigueur.

Et si les partenaires sociaux ne parviennent pas à conclure un consensus ? Dans ce cas, le gouvernement organisera une concertation. En cas d'accord, le CNT fixera la norme salariale par CCT. Si la concertation n'aboutit pas à un accord, le gouvernement fixera la norme salariale par arrêté royal.

Yves Stox, Senior Legal Counsel

[1] Le Conseil Central de l'Économie (CCE) est un organe public au service de la concertation sociale. Tant les employeurs que les travailleurs y sont représentés.

[2] Par augmentation barémique, il faut entendre l'augmentation salariale existante trouvant son origine dans 1° l'ancienneté de service acquise, 2° une promotion ou 3° un changement individuel de catégorie. L'augmentation barémique doit toutefois être prévue par convention collective de travail.

[3] Exception : les réductions des cotisations reprises dans le pacte de compétitivité conclu en 2016.

[4] Rédaction clôturée le 6 décembre 2016.

Aperçu sur la base de la note interprétative de 2016			
Élément salarial	**Pris en compte pour le calcul du coût salarial**	**Pas pris en compte pour le calcul du coût salarial**	**Pas de sanction en cas de dépassement de la norme salariale qui en découle**
Salaire en espèces	X	-	-
Salaire en nature (ne constitue pas un outil d'aide à l'exécution du contrat de travail, p. ex. habitation)	X[1]	-	-
Cotisations ONSS (employeur)	X	-	-
Autres redevances et taxes (p. ex. taxe d'assurance et cotisation AMI sur les primes pour l'assurance hospitalisation collective)	X	-	-
Élément salarial dont la base juridique se situe en dehors du contrat de travail • engagement unilatéral • usage • acte d'adhésion	X	-	X
Indexation du salaire et d'avantages (p. ex. titre-repas) non prévue par CCT	X	-	-
Indexation des salaires et des avantages (p. ex. titres-repas) pour lesquels la CCT ne prévoit pas de mécanisme d'indexation	X	-	-
Primes de fin d'année	X	-	-
Pécule de vacances, salaire relatif aux jours fériés	X	-	-
Indemnité de licenciement	X	-	-
Participation aux bénéfices[2]	-	X	-
Participation des travailleurs[3]	-	X	-
Prime d'innovation[4]	-	X	-
Avantages non récurrents liés aux résultats (CCT90) : acte d'adhésion ou CCT	-	X	-
Salaire variable (p. ex. système de bonus)	X	-	-

Aperçu sur la base de la note interprétative de 2016			
Élément salarial	**Pris en compte pour le calcul du coût salarial**	**Pas pris en compte pour le calcul du coût salarial**	**Pas de sanction en cas de dépassement de la norme salariale qui en découle**
Titre-repas	X	-	-
Éco-chèque	X	-	-
Prime syndicale	X	-	-
Frais propres à l'employeur - Indemnités de frais qui constituent un outil d'aide à l'exécution du contrat de travail (p. ex. indemnité de télétravail)	-	X	-
Autres indemnités (p. ex. indemnité domicile - lieu de travail)	X	-	-
Cotisation sécurité sociale complémentaire (p. ex. assurance groupe, assurance hospitalisation)	X	-	-
Régimes sociaux en matière de pension[5]	-	X	-
Suppression par CCT des barèmes dégressifs pour les jeunes	-	X	-
Suppression progressive de l'écart salarial entre hommes et femmes[6]	-	X	-
Suppression progressive de la différence entre ouvriers et employés	-	X[7]	-
Formation[8]	-	X	-
Harmonisation des conditions de travail : • Transfert d'entreprise CCT 32bis • Intégration des commissions paritaires Condition : augmentation du coût salarial suite à l'harmonisation	-	X	-
Réduction du temps de travail avec une augmentation du coût relatif au salaire horaire	X	-	-

[1] Évaluation : prix réel, pas l'évaluation forfaitaire par l'ONSS et le fisc

[2] Loi du 10 juillet 1998 déterminant les conditions dans lesquelles les participations aux bénéfices ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial.

[3] Loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés

[4] Loi du 3 juillet 2005 portant diverses dispositions relatives à la concertation sociale, articles 28-31

[5] Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, articles 10-12

[6] Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes

[7] Évaluation individuelle de chaque CCT par le SPF Travail

[8] Arrêté royal du 11 octobre 2007 portant exécution de l'article 30 la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations

ACTUALITÉS

SEUILS DE RÉMUNÉRATION EN MATIÈRE DE CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'ANNÉE 2017

Au 1er janvier 2017, les seuils de rémunération annuelle (1) pour l'application de certaines dispositions de la loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail font l'objet d'une adaptation suite à l'indexation annuelle.

Dispositions de la loi sur les contrats de travail	Seuils de rémunération annuelle[1] en vigueur en :	
	2016	2017
Clause de non concurrence		
• clause interdite si la rémunération est de :	33.221 € et –	33.472 € et –
• clause autorisée pour des fonctions déterminées par C.C.T. si la rémunération est comprise entre :	entre + de 33.221 € et 66.441 €	entre + de 33.472 € et 66.944 €
• clause autorisée sauf pour des fonctions interdites par C.C.T. si la rémunération est de :	+ de 66.441 €	+ de 66.944 €
Clause d'arbitrage		
• clause interdite si la rémunération est de :	66.441 € et –	66.944 € et –
• clause autorisée si la rémunération est égale à :	+ de 66.441 €	+ de 66.944 €
Clause d'écolage		
• clause interdite si la rémunération est de :	33.221 € et -	33.472 € et -
• clause autorisée si la rémunération est égale à :	+ de 33.221 €	+ de 33.472 €

Catherine Legardien, Legal Counsel

[1] Par rémunération annuelle, on entend la rémunération mensuelle brute extrapolée sur un an (= rémunération mensuelle brute x 12) à laquelle s'ajoutent le double pécule de vacances, la prime de fin d'année ainsi que tous les avantages acquis en vertu du contrat. Lorsque la rémunération est variable, il faut prendre en compte les montants payés au cours des 12 derniers mois qui précèdent le moment auquel on se place pour déterminer le seuil de rémunération.

ACTUALITÉS

AVANTAGES NON RECURRENTS LIES AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE (CCT N° 90) : PLAFONDS INDEXES 2017

Le plafond que prévoient l'ONSS et le fisc au niveau des avantages non récurrents liés aux résultats de l'entreprise sera indexé au 1er janvier 2017.

PRINCIPE

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2007-2008, les partenaires sociaux ont mis en place un système de bonus mieux connu sous le nom de « CCT 90 » ou « d'avantages non récurrents liés aux résultats ».
Ce système permet, sous certaines conditions, de verser au travailleur un bonus qui bénéficie d'un traitement spécifique tant au niveau social que sur le plan fiscal.

PLAFOND SOCIAL 2017 : 3.255 €

Un bonus octroyé dans le cadre de la CCT n° 90 est exclu de la notion de rémunération passible de cotisations ONSS s'il ne dépasse pas le plafond social fixé par année civile et par travailleur.
Le travailleur, en revanche, est redevable d'une cotisation de solidarité de 13,07%. Dans le chef de l'employeur, le bonus fait l'objet d'une cotisation patronale spéciale de 33%.
Si le bonus effectivement octroyé dépasse le plafond, des cotisations ONSS ordinaires seront dues sur la partie excédentaire.
En 2016, le plafond social indexé s'élève à 3.219,00 €.
Il s'élèvera à partir du 1er janvier **2017** à **3.255,00 €**.

PLAFOND FISCAL 2017 : 2.830 €

Le bonus octroyé dans le cadre de la CCT n° 90 est exonéré de l'impôt des personnes physiques à concurrence d'un plafond annuel de 2.798,00 € (montant indexé 2016). En cas de non-dépassement de ce plafond fiscal, aucun précompte professionnel ne devra être retenu sur le bonus octroyé.
Le plafond annuel s'élèvera à partir du 1er janvier **2017** à **2.830,00 €** (sous réserve de confirmation par l'administration).

Peggy Criel, Legal Counsel

Plus d'informations

Pour toutes vos questions sur le démarrage de votre propre entreprise, votre protection en tant qu'indépendant ou l'engagement de nouveaux collaborateurs ? Contactez-nous dès aujourd'hui.

078 78 78 33
entreprendre@partena.be
www.partena-professional.be

PARTENA PROFESSIONAL
Entreprendre avec les entrepreneurs